RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Légifrance
Le service public de la diffusion du droit

Avenant du 14 septembre 2023 à l'accord du 8 juillet 2020 relatif à l'égalité femmes-hommes

Etendu par arrêté du 8 novembre 2024 JORF 27 novembre 2024

IDCC

- 2332

SIGNATAIRES

- Fait à :

Fait à Paris, le 14 septembre 2023. (Suivent les signatures.)

- Organisations d'employeurs :

Syndarch ; UNSFA,

- Organisations syndicales des salariés :

CFE-CGC ; CFDT SYNATPAU ; FESSAD UNSA,

NUMÉRO DU BO

- 2023-45

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004.

Article

En vigueur étendu

Dans les productions écrites et textes conventionnels de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, le genre grammatical et syntaxique utilisé est une forme textuelle neutre qu'il convient d'entendre pour tous les termes et formulations susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Préambule

Dans un double souci de diffusion des bonnes pratiques sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de suivi de l'évolution de ce sujet par la branche des entreprises d'architecture, les partenaires sociaux décident de modifier la rédaction originelle comme suit :

Article 1.1

En vigueur étendu

L'article 1.1 de l'accord intitulé « L'égalité salariale » est remplacé par la rédaction suivante :

« 1.1. L'égalité salariale

Tronc commun à toutes les entreprises quelle que soit leur taille

Les entreprises s'engagent à respecter le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes à situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences et de performance).

Les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression par les entreprises, quelle que soit leur taille, au plus tard dans les 3 ans suivants le moment où ils ont été révélés.

Le comité égalité professionnelle créé par le précédent accord a élaboré des éléments de méthode pour l'évaluation des écarts de salaires et de traitement entre les femmes et les hommes afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche.

La branche architecture encourage les entreprises ayant détecté des écarts de salaires de ce type à mettre en place un budget de financement du rattrapage salarial afin de planifier la suppression des écarts constatés.

Les thèmes de l'index égalité professionnelle obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, listés ci-après, ont guidé le comité égalité professionnelle dans l'élaboration des outils méthodologiques mis à disposition par la branche.

Un travail d'adaptation a été réalisé pour proposer des outils en adéquation avec la taille des entreprises de la branche.

Les outils méthodologiques et obligations des entreprises

La branche met donc à disposition de toutes les entreprises, quelle que soit leur taille :
– un outil de suivi méthodologique ;
– et un questionnaire.

L'outil de suivi permet aux structures de taille plus petite d'accéder à des outils de gestion des parcours de leurs salariés. Il peut représenter un intérêt pour toutes les entreprises.

Le questionnaire est adapté à toutes les tailles d'entreprises et permet quant à lui de dresser un portrait des entreprises assez fin pour permettre à la branche de suivre les évolutions dans ce domaine. Il doit être renseigné en ligne ou transmis par tout moyen au secrétariat de la branche architecture au plus tard le 31 mars de chaque année pour l'année précédente arrêtée au 31 décembre.

L'obligation de transmission du questionnaire concerne les entreprises de plus de 5 salariés. En effet, l'analyse peut être réalisée par toutes les entreprises, mais les réponses au questionnaire concernant une entreprise de moins de 6 salariés aurait un intérêt assez limité étant donné la répartition des tâches dans des structures de cette taille.

Les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord donne comme obligation aux entreprises de moins de 50 salariés de faire une analyse sur les points listés ci-après.

L'outil d'auto-analyse proposé est fait pour les y aider.

Le questionnaire attestera que les entreprises se sont préoccupées des sujets suivants :
– la mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
– l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
– vérification que les femmes, au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité, ont bien bénéficié des augmentations des autres salariés au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
– vérification que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de la carrière des femmes et des hommes.

Les entreprises de plus de 50 salariés

Les évolutions apportées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et le décret du 8 janvier 2019, ont créé l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour les entreprises de plus de 50 salariés. Elles doivent atteindre des objectifs (4 pour les moins de 250 ou 5 selon le nombre de salariés de la structure) classés selon les thématiques listées ci-après :
– la mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
– l'écart des taux d'augmentations individuelles de salaires ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
– l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
– le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité si des augmentations ont eu lieu au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
– le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'index de l'égalité professionnelle des entreprises doit être publié sur le site de l'entreprise de manière visible et lisible (note globale de l'index, ainsi que les notes obtenues à chacun des indicateurs le composant – depuis septembre 2019).

Le présent accord donne comme obligation aux entreprises de plus de 50 salariés de transmettre en sus ces éléments à la branche architecture. »